
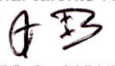


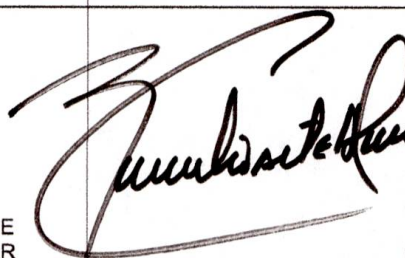



# PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

## Proceso Gestión del Talento Humano 2022

Actualizado	Revisado	Viabilizado	Aprobado
 MANUZA TOVAR GUTIERREZ Profesional talento Humano  ANDRES C. MONTAÑA Profesional de Apoyo  DORIS A. FONSECA Profesional de Apoyo	 LOREN CATALINA BARRERA OJEDA Subgerente Administrativa y Financiera	COMITE DE BIENESTAR Acta No. 01 de 2022	 BRAULIO CASTELBLANCO VARGAS Gerente Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta. 03 de 2022


02 26 ENE 2022

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## Contenido


1. MARCO NORMATIVO .....	6
2. MARCO CONCEPTUAL .....	7
3. OBJETIVO GENERAL .....	8
4. ALCANCE .....	8
5. PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA .....	9
6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES .....	11
7. BENEFICIARIOS .....	14
8. DEBERES Y OBLIGACIONES .....	14
9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....	15
9.1. EJE 1 : EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	15
9.1.1. FACTORES PSICOSOCIALES .....	15
9.1.2. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR .....	16
9.1.3. CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	17
9.2. EJE 2: SALUD MENTAL .....	19
9.2.1. HIGIENE MENTAL .....	19



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

9.3.	EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL .....	20
9.4.	EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES .....	21
9.5.	EJE TRASNVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL .....	22
9.6.	PROGRAMAS INSTITUCIONALES .....	22
9.6.1.	VIVIENDA .....	22
9.6.2.	CRÉDITO LIBRE DESTINACIÓN .....	22
9.6.3.	CRÉDITO EDUCATIVO HIJOS DE TRABAJADORES .....	23
9.6.4.	JORNADA DEPORTIVA.....	23
9.7.	OTRAS ESTRATEGIAS DE BIENESTAR Y DESARROLLO.....	23
9.7.1.	DESVINCULACIÓN ASISTIDA.....	23
9.7.2.	HORARIO FLEXIBLE .....	24
9.7.3.	TELETRABAJO.....	25
9.7.4.	ADECUACIÓN ÁREAS DE TRABAJO.....	25
9.7.5.	MANEJO DE CONFLICTOS LABORALES .....	26
9.7.6.	CAFÉ CON DIRECTIVOS.....	26
9.7.7.	MANEJO DEL STRESS.....	26
10.	SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS .....	26
10.1.	MOTIVACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL.....	27



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

10.2.	RELACIONES HUMANAS.....	27
10.3.	PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVO .....	27
10.4.	INCENTIVOS A PROYECTOS INNOVADORES O DE INVERSIÓN .....	31
10.5.	INCENTIVO POR USO DE LA BICICLETA .....	32
10.6.	VALORANDO TU COMPROMISO.....	33
10.7.	ORGULLOSOS DE TI.....	34
10.8.	PROGRAMA SERVIMOS .....	34
11.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	35



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## INTRODUCCIÓN


La Gestión de Talento Humano del Instituto Financiero de Casanare (IFC), avanza en el proceso de Consolidación y fortalecimiento institucional; entre sus objetivos primordiales, se incluye el diseñar, estructurar, implementar y ejecutar los mecanismos para contar con un personal competente, motivado y generar ambientes laborales que atiendan a un clima laboral armónico.

A continuación se presenta el Programa de Bienestar Social, como mecanismo propuesto para el beneficio de los servidores, sus familias y contratistas, en lo que corresponde, que promueve la creatividad, participación y el sentido de pertenencia; con el fin de obtener significativos resultados, como optimizar el desempeño laboral, un mayor compromiso y grado de responsabilidad de los colaboradores hacia su trabajo.

En el desarrollo del programa de bienestar es indispensable contar con una actitud proactiva por parte de cada líder de proceso la cual conlleve a, exaltar la labor del servidor público, La integración de su vida laboral con su grupo familiar, el mejoramiento continuo de su calidad de vida, promover una cultura organizacional que afecte positivamente el comportamiento de cada miembro de la entidad, facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, dignificar al personal al satisfacer sus necesidades básicas en su ambiente laboral, fortalecer la identidad del personal y su autoestima estableciendo lazos con su ocupación dentro del IFC.

Con este Plan se pretende promover la integridad y bienestar como motores de la generación de resultados para el Instituto Financiero de Casanare, para lo cual se adoptan los parámetros del Promana Nacional de Binestar “ Servidores saludables entidades sostenibles” y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Así mismo describe el desarrollo del programa de bienestar social laboral, que comprende la protección, servicios sociales y la calidad de vida laboral de los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare.

 <b>ifc</b> <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR</b>	<b>CODIGO : GGD00-22</b>
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> <b>15/06/2018</b>
			<b>VERSIÓN:03</b>

## 1. MARCO NORMATIVO

Las principales normas más que reglamentan la implementación de los planes de bienestar social, incentivos y estímulos en las entidades del sector público son:

- Constitución política de Colombia de 1991, la cual consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38), por medio de la cual se crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 DE 2015.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); por la cual se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Ley 1811 de 2016 (artículo 5), por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.
- Ley 1857 de 2017 (artículos 3 y 4), por medio del cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
- Programa Nacional de Bienestar “Servidores saludables entidades sostenibles”
- Acuerdo 09 de 2019, por medio del cual se adoptan los estatutos del Instituto Financiero de Casanare.
- Resolución 391 del 17 de octubre del 2012 emitida por el Instituto Financiero de Casanare, por la cual se define el manejo del sistema de bienestar social.
- Circular Externa No. 12 del 09 de noviembre del 2017 emitida por la Función Pública, estipula en el numeral 1, flexibilización de la jornada laboral de trabajo de los servidores con responsabilidades familiares
- Convención colectiva de trabajo IFC – Sinserpublicolombia Subdirectiva Yopal, en el Artículo 29 *Recreación, Deporte y Realización de Eventos de Bienestar Social*.
- Programa Nacional de bienestar “servidores saludables entidades sostenibles” 2020-2022



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## 2. MARCO CONCEPTUAL

**ÁREA DE TRABAJO:** Es el espacio que ocupa un servidor público dentro de una organización, entidad, etc., con el fin de desarrollar algún tipo de actividad o cargo y con el cual puede obtener contribución económica o en especie.

**BIENESTAR:** Es el conjunto de factores que una persona necesita para tener una buena calidad de vida, estos factores llevan al sujeto a gozar de una existencia tranquila y un estado de satisfacción.

**CALIDAD DE VIDA:** Conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en la vida social.

**CLIMA ORGANIZACIONAL:** Se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él.

**CULTURA ORGANIZACIONAL:** Es definida como el conjunto de normas, hábitos y valores que practican los individuos de una organización y hacen de ella su forma de comportamiento.

**DESEMPEÑO:** Es el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, evaluado en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización.

**MOTIVACIÓN:** El impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar su meta u objetivo deseado.

**SERVIDOR PÚBLICO:** Un servidor público es una persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas (más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo). Los servidores públicos, por lo general, prestan servicios al Estado

**SISTEMA DE ESTIMULOS:** Comprende los planes de incentivos y los programas de bienestar, con el fin de abordar practicas contemporáneas que permitan efectuar una visión en pro de la satisfacción de los servidores públicos, y que contribuya a la productividad y el desarrollo personal de los mismos

**SISTEMA DE INCENTIVOS:** objetivo es incrementar la productividad. La clave está en que si se alcanzan los objetivos, la empresa reparte un beneficio material o inmaterial entre los empleados.

**EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO.** Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e incentivos de la vigencia 2021; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2022.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

**DISEÑO Y FORMULACIÓN:** Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2022.

**SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2022.

### 3. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare y sus familias, a través de espacios y actividades que contruyan al mejoramiento de su calidad de vida, aumenten su productividad y crecimiento profesional y personal

#### 3.1. Objetivos Específicos:

- Fomentar una cultura organizacional, las buenas practicas en los entornos laborales, familiares y personasles de los servidores dela entidad.
- Realizar acciones de promoción y prevención a la salud física y mental de los servidores mediante esatragias tanto virtuales como presenciales.
- Desarrollar valores organizacionales y principios que hagan énfasis en la responsabilidad social y ética administrativa, que fomenten identidad y compromiso institucional en cada servidor público perteneciente al IFC.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral en el marco de la transformación digital.

### 4. ALCANCE

El programa de bienestar social, incentivos y estímulos del Instituto Financiero de Casanare, abarca a todos los servidores públicos y sus familias así como los contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión en los aspecto que la norma lo permita.



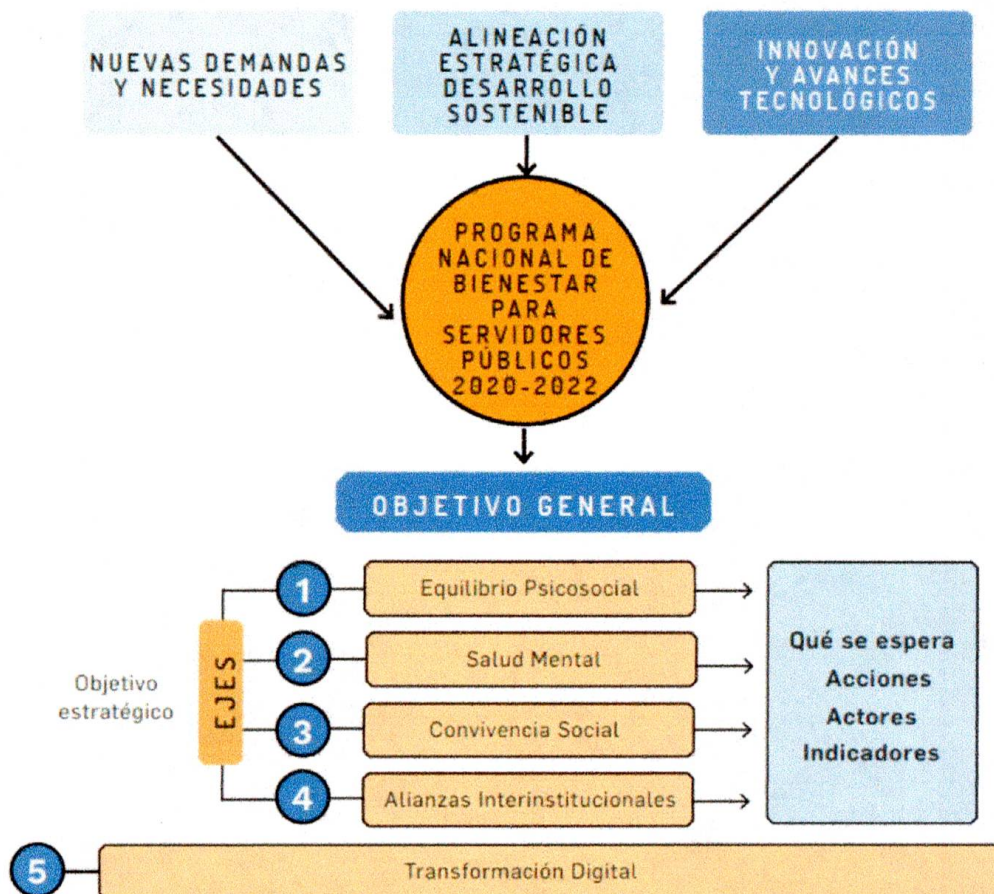
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## 5. PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA

El programa de bienestar social e incentivos es un instrumento que incluye estrategias de bienestar, procesos y actividades orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de vida laboral que favorezcan al desarrollo integral del servidor público, así como el de su núcleo familiar; esto con el fin de incrementar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia.

Gráfica 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar

EI



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

programa se estructuró de acuerdo a los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES" el cual está basado en 5 ejes que a su vez están alineados con los objetivos de desarrollo sostenible "ODS", dicho programa presenta la siguiente estructura :

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

1. **Equilibrio psicosocial:** enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.
2. **Salud mental:** comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
3. **Convivencia social:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
4. **Alianzas interinstitucionales:** promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.
5. **Transformación digital:** Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades

Así mismo para la vigencia 2022, el promaga implementa incentivos por resultados para aquellos servidores que cumplan de manera eficiente con los objetivos propuestos, motivando su proactividad y mejora continua.

### 5.1. Periodicidad

El programa de bienestar se ejecutará anualmente a través de un cronograma de actividades o plan de acción en el cual se incluirán las actividades aquí contempladas que de acuerdo al presupuesto de la vigencia y al resultado de la encuesta, a las orientaciones de la alta dirección, recomendaciones del Comité de Bienestar y la encuesta a servidores.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## 5.2. Recursos

### 5.2.1. Recursos Humanos:

Para el éxito de las actividades del Programa de Bienestar Social - PBS, en cada evento se dividirán las actividades de las personas que tendrán relación con la ejecución del mismo.


### 5.2.2. Recursos Materiales:

Se dispondrán de los materiales que sean necesarios para llevar a cabo la actividad dependiendo de su naturaleza. El financiamiento del programa de bienestar social se realiza con recursos del instituto Financiero de Casanare destinados en cada vigencia fiscal.

## 6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

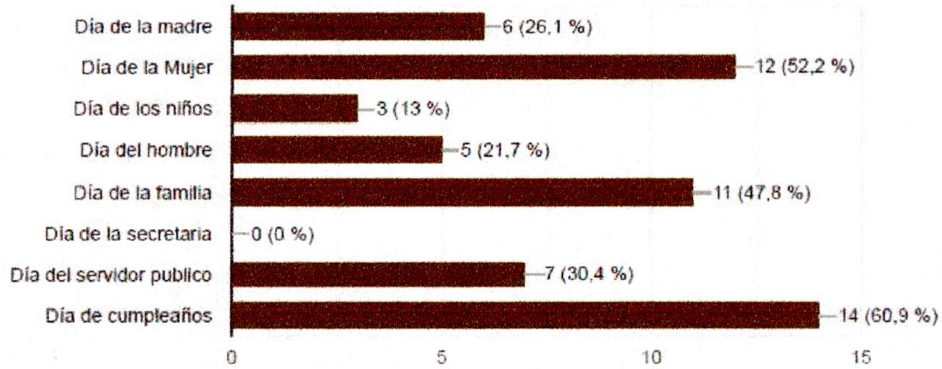
Para el diseño y estructuración del cronograma del plan de bienestar se realizará una encuesta anual de preferencia virtual por medio de la cual se pretende identificar las preferencias de los servidores públicos en temas como: prácticas deportivas, reconocimientos y celebración de fechas especiales, Arte y cultura, promoción y prevención en la salud y programas de capacitación; El resultado del autodiagnóstico de la política de gestión del talento humano – mipg, recomendaciones del comité de bienestar y orientación de la alta dirección.

la vigencia 2022 se contó con la participación de 23 respuestas de los 33 servidores públicos del Instituto financiero de Casanare y se obtuvieron los siguientes resultados:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

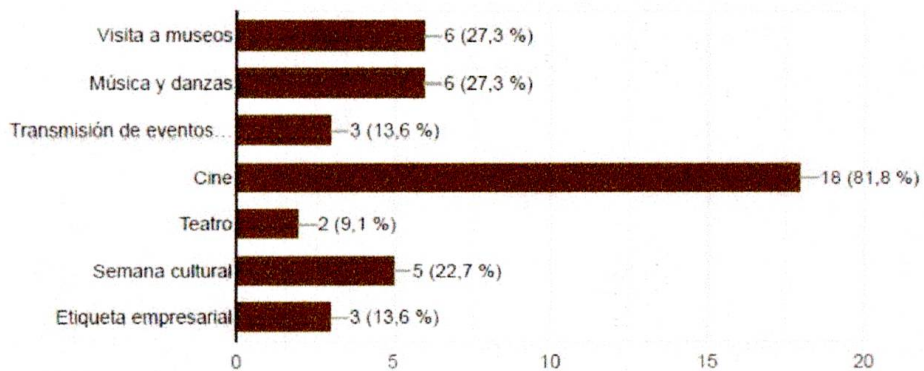
### Reconocimientos y celebraciones:

23 respuestas



### Programa artístico y cultural:

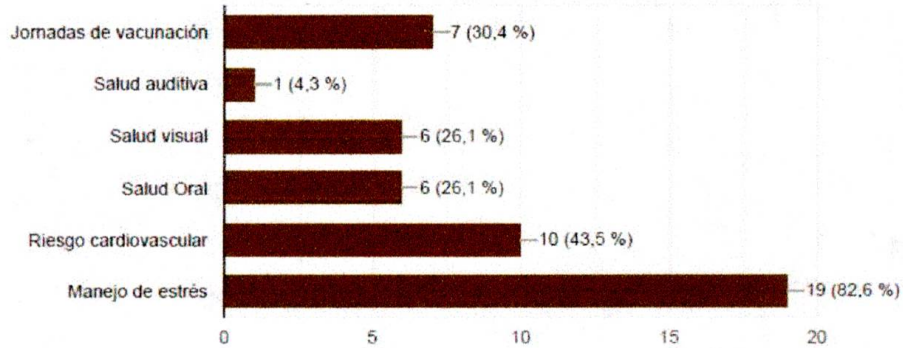
22 respuestas




	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR</b>	<b>CODIGO : GGD00-22</b>
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018</b>
			<b>VERSIÓN:03</b>

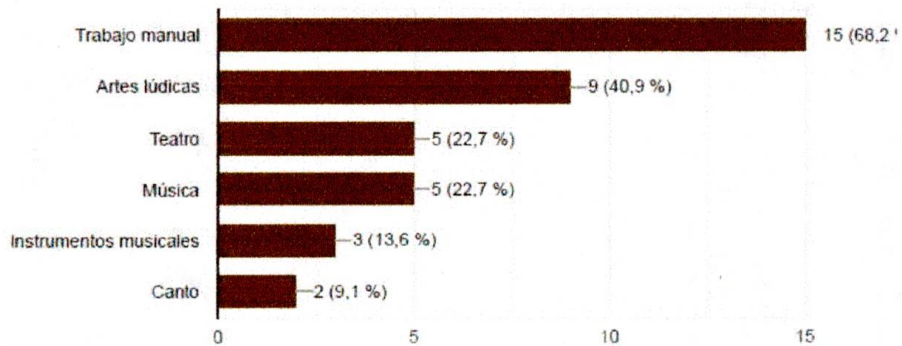
### Promoción y Prevención en salud:

23 respuestas



### Capacitación:

22 respuestas



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## 7. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios de las actividades descritas en el programa de Bienestar Social los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare junto a sus familias, entiéndase por familia el conyugue o compañero(a) permanente y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él y el personal vinculado mediante de contrato de prestación de servicios y apoyo a la gestión cuando el marco normativo lo permita.

## 8. DEBERES Y OBLIGACIONES

### 8.1. Deberes de los servidores públicos

- Asistir a las actividades y eventos que se realicen dentro del Programa de Bienestar Social.
- Participar activamente en los programas propuestos en el PBS.
- Evaluar las actividades con base en indicadores medibles cualitativa y cuantitativamente, con el fin de apoyar el mejoramiento continuo del programa de bienestar.

### 8.2. Obligaciones del Instituto Financiero de Casanare:

- Designar los recursos financieros para la implementación del PBS según el presupuesto por vigencia fiscal.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores públicos en las actividades y eventos que se realicen en el marco del PBS.
- Facilitar el tiempo, recursos humanos, físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo del PBS.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## 9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

### 9.1. Eje 1 : Equilibrio psicosocial

“Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos.




Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.”

#### 9.1.1. Factores Psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

EJE	INICIATIVA O PROGRAMA	ACTIVIDADES
Equilibrio psicosocial	Programa de seguridad social integral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover planes para la adquisición de vivienda</li> <li>Promover programas de formación y capacitación</li> </ul>
	Programa Pre pensionados	Actividades o eventos de capacitación para preparación al cambio de estilo de vida, ocupación del tiempo libre.
	Programa de educación formal	Promover el programa de educación formal

 <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR</b>	CODIGO : <b>GGD00-22</b>
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		FECHA DE APROBACIÓN: <b>15/06/2018</b>
			VERSIÓN:03

Factores Psicosociales	Actividad - Eventos deportivos y recreacionales - prevención del sedentarismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad ecológica</li> <li>• Gimnasia dirigida</li> <li>• Campeonatos internos o interinstitucionales</li> <li>• Clases de natación</li> <li>• Eventos de recreación</li> </ul>
	Eventos artísticos y culturales	Actividad interna encuentro cultural. Actividad para conocer constumbres o culturas nativas regionales o nacionales
	Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras actividades que involucren creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller en artes y/o artesanías</li> <li>• Concurso diseño logo cumpleaños IFC</li> </ul>
	Los servidores públicos del IFC tienen talento	Encuentro cultural interdependencias


### 9.1.2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores del IFC, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos:

EJE	INICIATIVA O PROGRAMA	ACTIVIDADES
Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Horarios flexibles
		Para los servidores que cumplan condiciones o se presente una situación especial.
		Día de la niñez y la recreación
		Actividad recreativa para los hijos menores de los servidores





 <b>ifc</b> <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR</b>	CODIGO : GGD00-22
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

		Día de la familia y compartir en familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cierre de gestión: Jornada de Integración familiar, anchetas, entre otros</li> <li>• Programa de puntos "disfruta tu día"</li> <li>• Horarios comprimidos</li> </ul>
		Reconocimiento y/o felicitación a servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	Actividad a través de una felicitación pública interna y/o un compartir con todos los servidores.

### 9.1.3. Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad

EJE	INICIATIVA O PROGRAMA		ACTIVIDADES
Equilibrio psicosocial	Enlaces de integridad	Actividades socioculturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día internacional de la mujer</li> <li>• Día del hombre</li> <li>• Día del amor y la amistad</li> <li>• Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc.</li> <li>• Trasmisión de eventos deportivos de interés nacional</li> <li>• Tarde de película</li> <li>• Incentivo por decoración navideña en dependencias del IFC.</li> </ul>
		Convivencia Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los</li> </ul>



 <b>ifc</b> <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR</b>	<b>CODIGO : GGD00-22</b>
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> <b>15/06/2018</b>
			<b>VERSIÓN:03</b>

			deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad).
	Calidad de vida laboral	Actividades para el día del servidor público	Felicitación a los servidores Entrega de mención de honor "Instituto Financiero de Casanare" en reconocimiento ..
		Celebración del día del trabajo	Felicitación por redes internas y en cartelera.
		Incentivos y reconocimientos por el buen desempeño laboral	De acuerdo a lo establecido en el Programa de bienestar social e incentivos para los servidores que cumplan requisitos.
Equilibrio psicosocial		Celebración de cumpleaños	Felicitación en el día de cumpleaños por redes internas. Menjase mensual en cartelera Celebrar el cumpleaños de los servidores al finalizar el mes De acuerdo al plan de incentivos otorgar permiso remunerado el día de cumpleaños
		Entorno laboral saludable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada teorico - practica de capacitación para conocer habitos de alimentación y estilo de vida saludable.</li> <li>• Promoción de la salud oral</li> <li>• Programa de vigilancia epidemiológica</li> <li>• Campañas de medicina preventiva</li> <li>• Actividades de relajación periódicas como terapias con ayudas mecánicas.</li> </ul>
	Promoción del uso de la bicicleta	Promoción de incentivo por uso de la bicicleta para llegar al trabajo.	

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## 9.2. Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.



### 9.2.1. Higiene mental

Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

EJE	INICIATIVA O PROGRAMA		ACTIVIDADES
Salud Mental	Higiene Mental	Actividades de bienestar emocional/espiritual	• Actividad de yoga, meditación o relajación
		Programa de salario emocional	Programa de los 1000 puntos
		Programa servimos	Difusión de alianzas estratégicas dentro del programa servimos Promover alianzas estratégicas locales
		Estrategia de trabajo bajo presión	Capacitación

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

		Orientación o Teleorientación psicológica	<p>Aplicación de prueba psicotécnica y seguimiento a resultados.</p> <p>Sesiones individuales de orientación psicológica a todos los servidores</p>
--	--	---	---

### 9.3. Eje 3: Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.



EJE	INICIATIVA O PROGRAMA		ACTIVIDADES
Convivencia Social	Ambiente seguro	Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	De acuerdo al plan anual de seguridad y salud en el trabajo
	Fomento de la Inclusión, diversidad y representatividad	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Jornada de capacitación
	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y el abuso de poder	Actividades de identificación, detección y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual	Jornada de capacitación

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

#### **9.4. Eje 4: Alianzas Interinstitucionales**

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas



La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, la entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales ARL POSITIVA
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## ***9.5. Eje trasversal: Transformación Digital***



La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar

## ***9.6. Programas Institucionales***

### **9.6.1. Vivienda**

A través de la Convención Colectiva de Trabajo, se establece una línea de crédito para la adquisición de vivienda de acuerdo a las condiciones establecidas en el mismo documento.

Se realizarán jornadas informativas acerca de la oferta para compra de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito subsidiado ofrecidos por el Fondo nacional del Ahorro, Caja de compensación, Fondos de Cesantías y otras entidades.

### **9.6.2. Crédito Libre destinación**

A través de la convención colectiva de trabajo se establecen líneas de crédito de libre destinación para los trabajadores oficiales del IFC de acuerdo a las condiciones establecidas en el mismo documento

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

### **9.6.3. Crédito Educativo hijos de Trabajadores**

De acuerdo a la Convención Colectiva de Trabajo 2022-2024, se establecen líneas de crédito educativos para los hijos de los trabajadores oficiales del IFC de acuerdo a las condiciones establecidas en el mismo documento.

### **9.6.4. Jornada deportiva**

Con el fin de fomentar el deporte, la recreación y el esparcimiento y de acuerdo a lo establecido en la convención colectiva del trabajo, El Instituto Financiero de Casanare, dará tres horas dentro de la jornada laboral para realizar únicamente actividades deportivas el último viernes de cada mes, dicha actividad será coordinada con la Subgerencia Administrativa y área de talento humano.

Los servidores que decidan no participar de la actividad cumplirán con la jornada laboral de acuerdo al horario establecido

## **9.7. Otras estrategias de bienestar y desarrollo**

### **9.7.1. Desvinculación asistida**

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Este proceso tiene como fin preparar a los servidores públicos, que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso facilitando el asumir el retiro de la vida laboral.

Por otra parte, es un proceso de asesoría, apoyo y capacitación dirigido a los servidores orientándolos en la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Actividades por realizar mediante el apoyo Psicológico y la desvinculación asistida:

- Contar con eventos de "Reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado" a las personas que se desvinculan.
- Entrevistas de retiro
- Apoyo emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización de contrato (asistencia psicológica).
- Elaboración de un taller que proporcione herramientas para la elaboración de un proyecto de vida, ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar de su salud y alternativas de inversión.
- Brindar información legal para iniciar el proceso de pensión
- Pedir acompañamiento por las entidades de fondo de pensiones para talleres con los funcionarios prontos a pensionarse.

Para los casos de readaptación laboral en casos de reorganización en el Instituto financiero de Casanare, el servidor público debe recibir una apropiada inducción para su nuevo puesto de trabajo con acompañamiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH; cada actividad se ejecutará previo a la presentación de cada situación.

### 9.7.2. Horario flexible

El Instituto Financiero de Casanare podrá adoptar horarios flexibles, dentro de la jornada laboral legal, para facilitar el acercamiento de los servidores con los miembros de su familia, atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera (o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares que se encuentren en situación de discapacidad o dependencia, en los grados señalados en la Ley 1361 de 2009, siempre y cuando las funciones de su cargo lo permitan.

Los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare podrán solicitar la flexibilización de la jornada laboral legal y podrán ser autorizadas mediante acto administrativo siempre y cuando acrediten como mínimo una las siguientes condiciones:

- Madre o padre con hijos menores de 12 años.
- Madre o padre con hijos en condición de discapacidad.
- Servidores que tengan a cargo personas de la tercera edad de su grupo familiar hasta el tercer grado de consanguinidad.
- Servidores que tengan a cargo personas de su grupo familiar hasta el tercer grado de consanguinidad y que padezcan algún tipo de discapacidad.



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

- Servidores que tengan a cargo cónyuge o compañero permanente en estado de discapacidad.

Los servidores públicos del Instituto Financiero de Casanare podrán compensar tiempo para descanso en fechas especiales como Semana Santa y festividades de fin de año.

Igualmente el Instituto Financiero decretará Jornadas Laborales comprimidas o continuas en fechas especiales como día sin carro y moto, semana de receso escolar, partidos de la selección Colombia, día de las velitas, día de los niños, días festivos de fin de año entre otras.

### 9.7.3. Teletrabajo

Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo es producto del avance que ha tenido la tecnología de la información y las comunicaciones, implica una nueva forma de organización y por consiguiente de la administración de los recursos físicos, humanos y tecnológicos, su regulación se ejerce a través del Decreto 0884 del 30 de abril del 2012, por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008.

El Instituto Financiero de Casanare de acuerdo a la necesidad del servicio y las condiciones administrativas optará por esta modalidad de contratación para lo cual dará cumplimiento con la reglamentación establecida.

En Comité Institucional de gestión y desempeño se determinará las actividades o necesidades que puedan ser contratadas bajo esta modalidad

### 9.7.4. Adecuación áreas de trabajo

Con el objeto de dotar a los servidores públicos de las herramientas necesarias y adecuadas para el desempeño de sus labores, anualmente se realizará un análisis de puestos de trabajo de acuerdo al Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

dentro del programa de vigilancia epidemiológica y de acuerdo al diagnóstico se realizarán las correspondientes intervenciones para realizar la adecuación óptima de los puestos y áreas de trabajo.

#### **9.7.5. Manejo de conflictos laborales**

Consiste en proporcionar a los servidores públicos las herramientas fundamentales para resolver exitosamente los inevitables conflictos a través de seminarios, talleres, Comité de relaciones Laborales y el Comité de Convivencia

#### **9.7.6. Café con directivos**

Durante la primera semana del mes y en forma bimensual se realizará una reunión entre servidores y directivos por áreas de trabajo, procesos o proyectos con el fin de compartir experiencias, informar de inconvenientes, buscar soluciones, exaltar logros, definir metas u objetivos y en conjunto apoyar las actividades pendientes, mientras comparten un café de manera amena contribuyendo de ésta forma a mejorar el clima laboral, fortalecer el trabajo en equipo y las relaciones laborales.

#### **9.7.7. Manejo del stress**

Brindar las técnicas necesarias que propicien el mejoramiento de la armonía, el equilibrio y el bienestar y la salud de los servidores públicos. Se propone realización de talleres o actividades de relajación.

## **10. SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS**

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía” (Guía de estímulos de los servidores públicos DAFP versión 1).

El instituto financiero busca motivar a los servidores públicos de la entidad, a través del reconocimiento y el otorgamiento de incentivos dirigidos a trabajadores oficiales, servidores de libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo.

### 10.1. Motivación y desarrollo personal

Proporcionar herramientas a los servidores públicos las cuales permitan una mayor productividad a través de la motivación, el desarrollo personal y el desarrollo laboral a través de seminarios, talleres, capacitación y estímulos; por otra parte el IFC de acuerdo a la situación podrá adoptar medidas y dar espacios que permitan la participación en celebraciones nacionales, fechas religiosas o de integración familiar como las actividades decembrinas entre otras.

### 10.2. Relaciones Humanas

Brindar herramientas que permitan a los servidores públicos ofrecer un servicio excelente y buenas relaciones labores a través de capacitaciones relacionadas con conocimiento de los deberes, obligaciones, responsabilidades, reglamento interno de trabajo, principios, valores, servicio al cliente y normas de comportamiento.

### 10.3. Plan de Estímulos e Incentivo

Tiene como propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y contribuir al logro efectivo de los objetivos estratégicos de la entidad (segunda dimensión de MIPG).

El Plan de incentivos está dirigido a servidores de libre nombramiento, y remoción, trabajadores oficiales y para los equipos de trabajo.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Los incentivos deben ser consecuentes con un comportamiento determinado, deben satisfacer una necesidad o preferencia del servidor, que puedan ser obtenidos por todos los servidores y la entidad los pueda entregar.

Para el instituto se han identificado los siguientes tipos de incentivos que a continuación serán explicados para una mayor comprensión y mejor aplicación:

### **Reconocimientos**

Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.

Reconocimiento Verbal como una frase de aprobación

Reconocimiento Gestual o Mímico Un gesto de aprobación o una nota de felicitación o agradecimiento

### **Recompensas**

Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.

Puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado, siempre y cuando no vayan en contra de lo establecido legalmente.

### **Informales**

Se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.

En una reunión al momento en el que uno de los participantes aporta algo positivo, se le reconoce inmediatamente con una frase.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

### **Formales**

Hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento.

Los incentivos otorgados por obtener una evaluación excelente.

### **Monetarios a los equipos de trabajo**

(Pecuniarios)

Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 5 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.

Al equipo ganador que realizó el proyecto, se le entrega una suma de dinero acordada por la entidad.

### **No monetarios otorgados a los mejores servidores.**

(No pecuniarios)

Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia y comportamentales.

- \* Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación).
- \* Día compensatorio.
- \* Actividades socioculturales y recreativas.
- \* Mejoramiento en las dotaciones de la oficina (silla, computador, literatura).
- \* Financiación de investigaciones o de estudios

PROGRAMA	INCENTIVO
Evaluación de desempeño	Desde esta área se busca reconocer y exaltar positivamente el impacto y agregación de valor público de los colaboradores a su labor, con el fin de propiciar un entorno agradable, estimulante y

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

	<p>motivador, en el que se manifiesta explícitamente el interés, la aprobación y el aprecio por las personas que hacen bien su trabajo, prestan servicios de calidad contribuyen positivamente al desarrollo de la Entidad, demostrando compromiso por su trabajo. Esta iniciativa se encuentra fundamentada en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.” (...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de evento recreacional y/o cultural: otorgados a los trabajadores que alcancen los tres primeros puestos de acuerdo al informe de evaluación de desempeño, consistente en un viaje a un sitio turístico dentro del país que involucre conocimiento de una cultura o nuestra historia o disfrute de dos días de descanso remunerado.</li> <li>• Programa de evento recreacional y/o cultural: otorgados a los gerentes públicos que alcancen los dos primeros puestos de acuerdo al resultado de la evaluación de los acuerdos de gestión, consistente en un viaje a un sitio turístico dentro del territorio Nacional que involucre conocimiento de una cultura o nuestra historia o disfrute de dos días de descanso remunerado.</li> </ul> <p>Se desarrolla un solo evento por año que incluirá a todos los servidores premiados; el sitio será concertando entre los servidores beneficiados y la administración; en el evento se desarrollará un actividad ludica que permita afianzar un valor corporativo o una competencia laboral.</p> <p>Este incentivo no es acumulable con otros incentivos</p>
Condecoraciones	Entregar la mención de honor “Instituto Financiero de Casanare”, creada mediante Resolución 258 de 2017 con el propósito de reconocer la labor de personas, instituciones, empresas y servidores públicos con cuyo aporte, dedicación y compromiso han contribuido al fortalecimiento institucional.
Cumpleaños	Se concederá día de descanso remunerado con el fin de que los servidores públicos puedan compartir esta fecha con sus familiares

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

Distinción por antigüedad	Se otorgarán mención de honor por Antigüedad, a los servidores que hayan cumplido 10, 15, 20 y 30 años de servicio, sin perjuicio de los reconocimientos a servidores que cumplan años de servicio entre los rangos establecidos.
	En el marco de la celebración de los cumpleaños de la entidad se realizara reunión y ceremonia de homenaje en donde se entregara un reconocimiento a los servidores por los años de servicio en la Entidad.

#### 10.4. Incentivos a proyectos innovadores o de inversión

Con el fin de promover la innovación, el Instituto Financiero de Casanare otorgará un estímulo pecuniario a grupos de trabajo que presenten proyectos con nuevas ideas de negocio o mejorar la prestación de un servicio.

En concordancia con los artículos 2.2.10.14 y 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, los Programas de Incentivos Institucionales para los equipos de trabajo deben establecer si la selección del mejor equipo se hace a partir de dos opciones (excluyentes):

- Un proyecto u objetivo que ya haya concluido y sea objeto de evaluación.
- Resultados del trabajo que respondan a criterios de excelencia y que además signifiquen una mejora en los servicios que la entidad presta a sus grupos de valor.

Reglas básicas:

- \* Realizar una sustentación pública del proyecto nominado por parte del equipo de trabajo.
- \* Conformar un equipo evaluador que puede ser integrado tanto por servidores de la misma entidad como expertos externos.
- \* Los incentivos pecuniarios para el equipo de trabajo ganador serán asignados mediante Acto Administrativo, por valor de cuatro salarios minimos legales mensuales vigentes.
- \* Los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer lugar recibirán los incentivos no pecuniarios disponibles y que sean de su preferencia.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CODIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

**Procedimiento:**

- Convocatoria interna para la creación de Equipos de trabajo de mínimo cinco (5) y máximo ocho (8) servidores, durante el primer trimestre de cada vigencia fiscal.
- El proyecto debe ser previamente aprobado por el comité Institucional de Gestión y Desempeño con la participación de Talento Humano, quien asistirá con voz sin voto.
- Los objetivos y variables de la evaluación serán definidos por la oficina de Planeación en común acuerdo con el Comité Institucional del Sistema de Control Interno y Talento Humano.
- El proyecto del equipo de trabajo debe estar ligado al cumplimiento de procesos y proyectos integrales del Instituto Financiero de Casanare, *(teniendo en cuenta áreas como promoción, obra social, participación ciudadana, presentación de productos - servicios del IFC, etc.)*
- El cumplimiento del objetivo de “el equipo de trabajo” no dependerá, ni estará sujeto, ni comprometerá el desarrollo de las funciones relacionadas a sus cargos en el IFC.
- El proyecto debe contemplarse en armonía con el Plan de Acción y enmarcado en el Plan Estratégico del instituto financiero de Casanare.

El proyecto u objetivo del equipo de trabajo debe haber concluido o encontrarse en su etapa final, de manera que permita su evaluación y premiación al 30 de octubre de cada vigencia

### 10.5. Incentivo por uso de la bicicleta

Con el objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en municipio de Yopal; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana y en concordancia con la Ley N° 1811 del 21 de octubre de 2016, el instituto Financiero de Casanare otorgará a sus servidores medio día libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

La verificación de las llegadas en bicicleta se realizará mediante formato que se diligenciará en la portería por parte del servidor. Los servidores públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año, para lo cual deben solicitar el descanso mediante el formato de permiso.



	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CÓDIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

## 10.6. Valorando tu compromiso

Bajo este esquema presentamos una forma de salario emocional mediante un plan de beneficios que se otorgan a los servidores públicos de la entidad y que a su vez integra lo descrito en el artículo N° 3 parágrafo de la Ley 1857 del 2017, *“Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario; todo bajo un solo objetivo: fortalecer el equilibrio de vida de los servidores y el vínculo con sus familias, reconociendo que los servidores públicos tienen una vida más allá de la laboral.*


El plan de salario emocional, se desarrolla como un sistema de 1000 puntos que se le asignarán a cada servidor para ser redimidos por tiempo compensado, en la misma vigencia, en 5 modalidades diferentes.

Al iniciar cada vigencia fiscal cada servidor se le asignaran un total de 1000 puntos que podrá distribuir en la participación de diferentes actividades, cada actividad o beneficio tendrá asignado un valor en puntos y cada beneficio contemplará condiciones de uso.

Disfruta tu día .....	300 puntos ( 1 vez al año)
Comparte con otros (media jornada).....	150 puntos ( 2 veces al año)
Tarde de Bienestar e Integración.....	100 puntos ( 1 vez al año)
Puente más Largo (media jornada).....	150 puntos (1 vez por semestre)

### Condiciones de uso

- El incentivo se entregará a los servidores que obtengan calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño.
- En el caso de la modalidad “Tarde de Bienestar”, consiste en otorgar una tarde de integración para el equipo de trabajo, secciones, oficinas ó procesos
- Los beneficios no son acumulables, no pueden disfrutarse de manera consecutiva.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PROGRAMA DE BIENESTAR	CÓDIGO : GGD00-22
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA DE APROBACIÓN: 15/06/2018
			VERSIÓN:03

- La fecha del beneficio debe ser concertada previamente con el subgerente o jefe de área con el fin de garantizar la continuidad en la prestación del servicio.
- El beneficio no es canjeable por remuneración económica.

### 10.7. Orgullosos de Ti

Esta modalidad de incentivo consiste en ofrecer una capacitación relacionada con las funciones del cargo fuera del departamento al servidor que proponga, desarrolle e implemente una acción de mejora en un proceso, un servicio o un trámite

La mejora debe generar un alto impacto de agilidad, tiempos de respuesta o reducción de trámites; el impacto debe verse reflejado o medirse mediante los indicadores del plan de acción o de los procesos del sistema de gestión de calidad.

Igualmente constituye una acción de mejora la propuesta innovadora, diseño e implementación de la inducción específica de un área determinada. El indicador de impacto se medirá a través del resultado de un test de conocimiento.


Cada subgerente o jefe de área viabilizará la iniciativa y el gerente aprobará o no el beneficio.

### 10.8. Programa Servimos


El programa "Servimos" Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

En el marco del trabajo en conjunto, entre las entidades, el programa servimos se han consolidado alianzas las cuales será difundidas o promocionadas por redes internas.



 <b>ifc</b> <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR</b>	<b>CODIGO : GGD00-22</b>
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> <b>15/06/2018</b>
			<b>VERSIÓN:03</b>

## 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

 <b>ifc</b> <small>INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE</small>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR</b>	<b>VIGENCIA 2022</b>	<b>CODIGO : RTH08-03</b>
	<b>PROCESO ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			<b>APROBACIÓN:</b> <b>08/06/2018</b>
				<b>VERSIÓN:01</b>

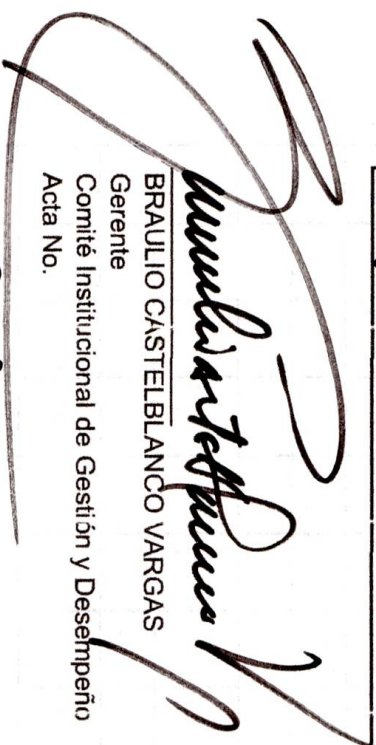
ACTIVIDAD	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos	■											
Día internacional de la Mujer			■									
Día Servidor Público						■						
Día del Amor y Amistad									■			
Novenas navideñas												■
Cierre de Gestión												■
Cumpleaños IFC												■
Ceremonia exaltación y homenaje servidores por años de servicio							■					
Tarde de película								■				
Transmisión de Partidos de interés nacional				■	■	■	■	■	■	■	■	■
Los servidores públicos tienen talento				■	■	■	■	■	■	■	■	■
Reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen su relación conyugal				■	■	■	■	■	■	■	■	■
Encuesta de satisfacción clima organizacional								■				
Crédito de bienestar de acuerdo a condiciones establecidas		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Charlas informativas acerca de la oferta para compra de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito subsidiado ofrecidos por el Fondo nacional del Ahorro, Caja de compensación, Fondos de Cesantías y otras entidades									■			
Talleres para prepensionados							■					
Café con directivos		■							■		■	
Difundir el programa Servimos							■					
Celebración a los servidores en su cumpleaños		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Promoción del uso de la bicicleta				■								
Activación código de integridad					■							
Eventos deportivos o recreacionales y artísticos o culturales presenciales o virtuales							■			■		
Actividades de higiene mental - salud mental - vigilancia epidemiológica									■			
Entorno laboral saludable									■			
Estrategia Salario emocional - promoción del programa 1000 puntos				■								
Estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional, de acuerdo a lo establecido en la convención laboral, plan de capacitación y plan de incentivos.						■	■	■	■	■	■	■


Las fechas de las actividades programadas pueden ser sujetas a cambio según disposición de fecha y horario de los facilitadores, presupuesto o emergencia sanitaria



ACTIVIDAD	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Café con directivos												
Difundir el programa Servimos												
Celebración a los servidores en su cumpleaños												
Promoción del uso de la bicicleta												
Activación código de integridad												
Eventos deportivos o recreacionales y artísticos o culturales presenciales c virtuales												
Actividades de: higiene mental - salud mental - vigilancia epidemiológica												
Entorno laboral saludable												
Estrategia Salario emocional - promoción del programa 1000 puntos												
Estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional, de acuerdo a lo establecido en la convención laboral, plan de capacitación y plan de incentivos.												

Las fechas de las actividades programadas pueden ser sujetas a cambio según disposición de fecha y horario de los facilitadores; presupuesto o emergencia sanitaria

  
MARITZA INVAR GUTIERREZ  
 Gerente  
 Comité Institucional de Gestión y Desempeño  
 Acta No.

  
LORENA CATALINA BARRERA OJEDA  
 Subgerente Administrativa y Financiera

MARITZA INVAR GUTIERREZ  
 Profesional talento Humano